

Beleidssamenvatting

Soms lijkt het wel of werkgevers steen en been klagen over zowel vroegtijdige als gekwalificeerde schoolverlaters. Jongvolwassenen zouden, wanneer ze de arbeidsmarkt betreden, onvoldoende beschikken over de juiste competenties - een set van vaardigheden, attitudes, en kennis - om aan de slag te gaan. Opvallend tijdens deze waterval van klachten is dat werkgevers zich vooral richten op zogenaamde generieke vaardigheden zoals organisatie- en communicatievaardigheden. Op een zelfde manier verklaren beleidsmakers en onderwijsexperts reeds drie decennia lang dat generieke vaardigheden zoals communicatie- en organisatievaardigheden, sociale vaardigheden, verschillende vormen van geletterdheid, maar ook metacognitieve vaardigheden belangrijk zijn om te slagen in de loopbaan en in het leven in het algemeen. Grondleggers van nieuwe loopbaantheorieën hebben het op hun beurt over loopbaancompetenties die nodig zijn om in een economisch veranderlijke en technologisch snel evoluerende maatschappij te overleven en een succesvolle loopbaan uit te bouwen. Het individu zou vooral flexibel en mobiel moeten zijn, competenties moeten hebben die in verschillende contexten gebruikt kunnen worden, en bereid moeten zijn om steeds bij te leren.

Om duidelijkheid te scheppen over welke loopbaancompetenties in de praktijk precies relevant zijn, op welke manier ze verworven worden, en in welke mate ze effectief leiden tot een succesvolle loopbaan in uiteenlopende sectoren en industrieën, hebben we diepgaande analyses uitgevoerd op basis van empirische studies in verschillende disciplines met de volgende resultaten:

(1) Ondanks de uiteenlopende definities en operationalisaties van loopbaancompetenties door de onderzoeksliteratuur heen, kunnen we over het algemeen stellen dat er volgens de onderzoeksliteratuur eensgezindheid bestaat in verschillende landen en in verschillende sectoren over welke competenties nodig zijn tijdens de arbeidsloopbaan. De competenties kunnen ingedeeld worden in drie categorieën: (1) generieke en beroepsspecifieke competenties; (2) competenties om een eigen loopbaan te ontwikkelen; (3) het ontwikkelen en gebruiken van netwerken en steuning zowel op het werk als daarbuiten.

(2) Individuele achtergrondkenmerken lijken weinig effect te hebben op loopbaancompetenties, in tegenstelling tot wat men vaak vaststelt in de onderzoeksliteratuur over leerprestaties van schoolkinderen. Met name socio-economische achtergrond blijkt verrassend genoeg geen effect te hebben, hoewel de impact ervan op loopbaancompetenties zeer sporadisch werd gemeten. Wanneer socio-economische achtergrond gemeten wordt, net als etnische achtergrond, dan wordt het vaak gemeten op basis van kleine en/of homogene steekproeven. Ook de impact van structurele factoren zoals economisch beleid, onderwijssysteemkenmerken, etc. werd nog niet grondig onderzocht in voorgaande empirische studies.

(3) De schoolloopbaan en de werkcontext hebben een duidelijk effect op loopbaancompetenties uit de eerste twee categorieën. Tijdens de schoolloopbaan zorgt een effectief onderwijsprogramma niet alleen voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties, maar zijn ook loopbaanbegeleiding, werkplekleren, en extra-curriculaire activiteiten erg belangrijk. Ook leeractiviteiten na de initiële schoolloopbaan, met name het volgen van 'on-the-job' trainingen en het informele leren op de werkvloer met behulp van een mentor, en een open en faciliterende werkomgeving zijn gunstig om bijkomende competenties te ontwikkelen of te onderhouden. Maar, er bestaat ook empirisch bewijs dat generieke competenties en sommige competenties voor loopbaanontwikkeling niet zo generiek

zijn als wordt gedacht en dat er duidelijke verschillen bestaan naargelang het beroep en de arbeidsmarktpositie (bv. inkomen, rang, sector).

(4) De ontwikkeling en gebruik van loopbaancompetenties gaan wel degelijk samen met gunstige loopbaanuitkomsten, zowel vanuit het oogpunt van het individu bekeken, als vanuit objectieve criteria bekeken die vooral voor het beleid van belang zijn, zijnde de transitie naar de arbeidsmarkt, het vinden van werk, en het verwerven van een gunstige arbeidsmarktpositie. Maar, slechts één derde van de studies over de impact van loopbaancompetenties is longitudinaal, en er moet enige voorzichtigheid geboden worden met het interpreteren van causale relaties.

(5) Ten slotte heeft diepgaande analyse aan het licht gebracht dat inzicht verkrijgen in de ontwikkeling en de effecten van loopbaancompetenties niet alleen bemoeilijkt wordt door cross-sectionele datasets en uiteenlopende en deels overlappende operationalisaties van competenties in de literatuur, maar ook door complexe relaties tussen de loopbaancompetenties onderling. Enerzijds zien we dat de relaties tussen competenties voor loopbaanontwikkeling uit elkaar getrokken en in zekere mate op een tijdslijn gezet kunnen worden waarbij over het algemeen actie volgt na reflectie. Anderzijds zien we dat relaties tussen loopbaancompetenties onderling wederzijds kunnen zijn. Een voorbeeld daarvan is de invloed van generieke competenties op het aanwenden van netwerken en steun, terwijl steun op zijn beurt de ontwikkeling van generieke competenties kan bewerkstelligen.

Ons onderzoek heeft niet alleen nieuwe inzichten voortgebracht en aangetoond dat de realiteit van ontwikkeling en de impact van loopbaancompetenties complex is. Er zijn ook belangrijke onderzoekshiaten naar voren gekomen die ingevuld moeten worden in verder zelf uit te voeren empirisch onderzoek. Met behulp van deze nieuwe onderzoeken, kunnen nieuwe knelpunten ontdekt worden die relevant zijn voor het beleid. De eerstvolgende vragen die we trachten te beantwoorden met behulp van grootschalige databestanden naar aanleiding van onze diepgaande analyses zijn:

(1) In welke mate beïnvloeden de verschillende operationalisaties van loopbaancompetenties het doen van valide uitspraken over de relatie tussen loopbaancompetenties en andere factoren? Met andere woorden, leveren de verschillende indicatoren voor loopbaancompetenties, zijnde competentiegebruik, competentieniveau volgens het individu, en competentieniveau volgens peilingen, verschillende resultaten op?

(2) In welke mate beïnvloeden achtergrondkenmerken het verwerven en het gebruik van loopbaancompetenties. Is er sprake van sociale of etnische ongelijkheid in verwerving en gebruik? Kan leren, tijdens de initiële schoolloopbaan of erna via levenslang leren, het effect van achtergrondkenmerken verzachten?

(3) Op welke manier verschillen loopbaancompetenties over beroepen heen en leiden deze verschillen tot verschillende loopbanen?

Onderzoeksvraag (1) is vooral relevant om de onderzoeksresultaten op basis van onderzoeksvraag (2) en (3) op een correcte manier te kunnen interpreteren.